

Kompetensutveckling LRV

Förslag till beslut

Renhållningsstyrelsen beslutar

- att godkänna Renhållningsverkets kompetensutvecklingsplan och årliga process
- att uppdra till förvaltningen att för renhållningsstyrelsen årligen redovisa Renhållningsverkets kompetensutvecklingsbehov

Sammanfattning

Renhållningsverket har tagit fram en kompetensutvecklingsplan och årlig process för samtliga renhållningsarbetare. En första analys av kompetensutvecklingsbehov är genomförd och utbildning planeras under hösten för att säkra en jämnare nivå på den digitala kompetensen.

Underlag för beslutet

- Renhållningsverkets tjänsteskrivelse 2021-06-04
RH 2021/0177
- Kompetensutveckling, renhållningsarbetare

Ärendet

Bakgrund

Renhållningsstyrelsen har i Verksamhetsplan 2021-2023 ett mål som lyder "Lunds Renhållningsverk är en attraktiv arbetsplats med hög kompetens". En av aktiviteterna är att upprätta en kompetensutvecklingsplan.

Föredragning

Arbetet med att ta fram en kompetensutvecklingsplan genomfördes under våren 2021 med fokus på driftavdelningen. Detta då flest medarbetare inom samma yrke återfinns på driftavdelningen. Parallellt med arbetet att ta fram en plan för kompetensutveckling

2021-06-04

Diarienummer

RH 2021/0177

har även en process för årlig revidering av densamma framtagits. Processen utgår från medarbetarsamtalet som normalt hålls i slutet av året. De kompetensutvecklingsbehov som identifierats aggregeras därefter till avdelningsnivå under sommaren efterkommande år. Detta möjliggör att större utvecklingsbehov kan budgeteras för nästkommande år.

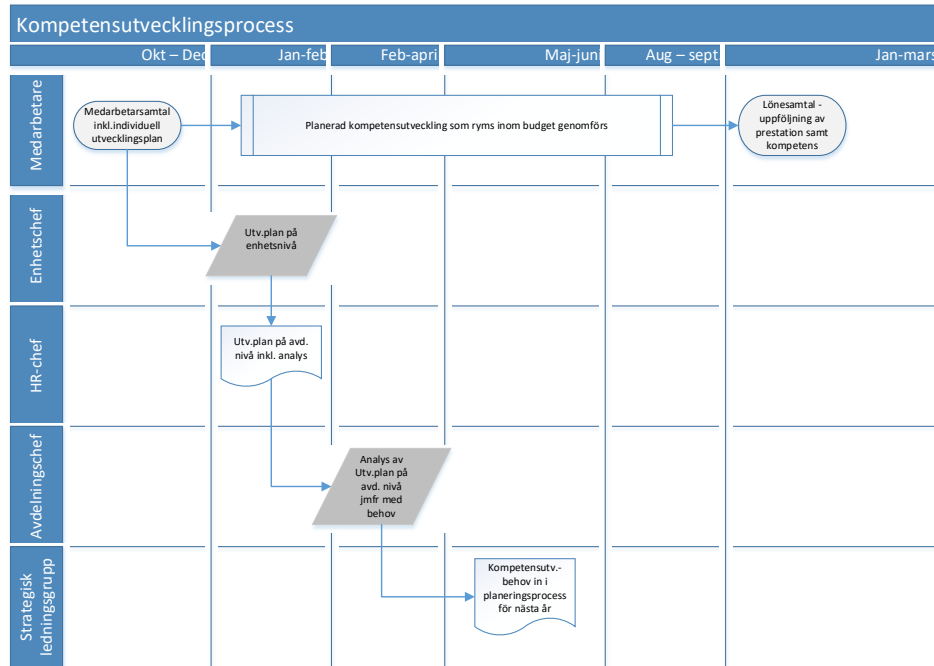


Bild 1. Kompetensutvecklingsprocessen

Kompetensutvecklingsplanen består av nio kompetenser samt en beskrivning av kompetensnivåer. Detta för att underlätta identifieringen av kompetensgap. De kompetenser som identifierats som viktiga för en renhållningsarbetare är:

- Chaufförskompetens
- Digital kompetens
- Språk
- Fordonskompetens
- Fysisk förmåga
- Branschkunskap
- Kompetens kring att hantera olyckor
- Övrigt
- Personliga egenskaper

De personliga egenskaperna är en nedbrytning av de kommun-gemensamma lönekriterierna som bygger på Lunds vision och förhållningssätt.

2021-06-04

Diarienummer

RH 2021/0177

De framtagna kompetenserna kommer att underlätta rekryteringsarbetet av renhållningsarbetare då kravprofilen finns i de identifierade kompetenserna. De kommer även att förenkla arbetet med att attrahera rätt medarbetare då rätt målgrupp kan identifieras genom kompetenserna.

Kompetensanalys

Vid en första analys av medarbetarnas kompetensutvecklingsbehov har förvaltningen identifierat en stor variation i renhållningsarbetarnas digitala kompetens. Då en stor del av medarbetarnas arbete sker genom digitala verktyg har förvaltningen beslutat om att säkra kompetensutveckling för de medarbetare som har behov av det.

För denna kompetensutveckling har förvaltningen ansökt om medel från omställningsfonden KOM-KR. Förvaltningen har beviljats 200 000 kr för att höja den digitala kompetensen bland renhållningsarbetare. En individuell analys kommer därför att genomföras strax efter sommaren för att säkra att rätt utbildningsinsatser genomförs. Utbildning kommer att ske under hösten 2021.

Beredning

I beredningen har samtliga chefer på driftavdelningen tagit fram de kompetenser som den moderna renhållningsarbetaren behöver. Dessa har sedan bearbetats av kommunals lokala skyddsombud. Både kompetensutvecklingsplanen och kompetensutvecklingsprocessen har framtagits i samarbete med HR-avdelningen på kommunkontoret.

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget medför inga ekonomiska konsekvenser då medel för årets kompetensutveckling erhållits från omställningsfonden.

Therese Fällman
Renhållningsdirektör

Peter Månsson
Driftschef

2021-06-04

Diarienummer

RH 2021/0177

Beslutet skickas till

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:

Akten

För kännedom:

KS arbetsgivarutskott